

# 育児・介護休業等に関する規程

2022年4月1日改定

## 第1章 目的

(目的)

- 第1条 この規程は、就業規則第37条第2項に基づき、公益財団法人中部圏社会経済研究所（以下「本財団」）の職員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働および深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する事項を定めることを目的とする。
- 2 この規程に定めのない事項については、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

## 第2章 育児休業制度

(育児休業の対象者)

- 第2条 生後満2年未満の子（実子または養子）と同居し、その子を養育する正職員で、育児休業後も引き続き勤務する意思のある者は、この規程の定めるところにより育児休業をすることができる。また、生後満1年未満の子（実子または養子）と同居し、その子を養育する再雇用職員、契約職員および臨時職員は、育児休業後も引き続き勤務する意思があり、申出時点において、次の各号のいずれにも該当する者に限り、この規程の定めるところにより育児休業をすることができる。

- (1) 子が1歳6か月（本条5項の申出にあつては2歳）に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
- 2 本条第1項、第3項、第4項、第5項にかかわらず、労使協定により除外された次の各号のいずれかに該当する者からの育児休業の申出は拒むことができる。
- (1) 勤続1年未満の者
- (2) 育児休業の申出のあった日から1年（本条4項および第5項の申出にあつては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- 3 配偶者が職員と同じ日からまたは職員より先に育児休業をしている職員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休暇期間と育児休業期間とを合計した期間のうち、1年を限度として、育児休業をすることができる。
- 4 次の各号のすべてに該当する職員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。
- (1) 職員または職員の配偶者が、原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること
- (2) 次のいずれかの事情があること

- ア. 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
  - イ. 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- 5 次の各号のすべてに該当する職員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月誕生日応当日に限るものとする。
- (1) 職員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること
  - (2) 次のいずれかの事情があること
    - ア. 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
    - イ. 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(育児休業の申出の手続等)

第3条 育児休業を希望する者（以下「育児休業希望者」という）は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「育児休業開始予定日」という）の1か月前（第2条第4項および第5項に基づく1歳および1歳6か月を超える休業の場合は、2週間前）までに、希望する休業期間を明らかにして、本財団に所定の手続きに従い届け出なければならない。

- 2 本財団は、育児休業希望者に対し、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。
- 3 育児休業の届け出があった場合、本財団は当該届出者（以下この章において「申出者」という）に対し、すみやかに当該育児休業に関する取り扱いについて書面にて通知するものとする。
- 4 申出の日後に申出に係る子が出生した場合、申出者は、出生後2週間以内に、所定の手続きに従い届け出を行わなければならない。

(育児休業の期間等)

第4条 育児休業の期間は、正職員は原則として子が満2歳に達するまでの間において、またその他の職員については原則として子が満1歳に達するまで（第2条第3項、第4項および第5項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで）の間において職員が申し出た期間とする。

- 2 本条第1項にかかわらず、本財団は、育児・介護休業法の定めるところにより育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 育児休業中に次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合は、育児休業期間は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号にかかげる日とする。
  - (1) 子の死亡その他の理由により子を養育しないこととなった場合、または本人が傷病のため子を養育できない状態になった場合  
当該事由が発生した日
  - (2) 育児休業に係る子が定められた歳に達した場合等

- ア. 正職員は子が2歳に達した日、その他の職員は子が1歳に達した日（第2条第3項に基づく休業の場合を除く。）
  - イ. 本号アによらず、第2条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日
  - ウ. 本号アによらず、第2条第5項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日
- (3) 申出者について、産前産後休暇、介護休業または新たな育児休業が始まった場合  
産前産後休業、介護休業または新たな育児休業の開始日の前日
- (4) 第2条第3項に基づく休業において、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年に達した場合  
当該1年に達した日
- 4 申出者は、前項第1号に該当する事情が生じた場合は、原則として当該事由が発生した日に所定の手続きに従い届け出なければならない。

(育児休業の回数)

第5条 同一の子についての育児休業は、法に定める特別の事情および次のいずれかに該当する場合を除き、1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。ただし、産後休業をしていない職員が、子の誕生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。

- (1) 第2条第1項または第2項に基づく休業をした者が同条第4項または第5項に基づく休業の申出をしようとする場合
- (2) 第2条第4項に基づく休業をした者が同条第5項に基づく休業の申出をしようとする場合
- (3) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合同一の子についての育児休業は、法に定める特別の事情がない限り1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。

(育児休業の期間の変更)

第6条 育児休業の期間は、次の各号の場合に限り、予め所定の手続きに従い届け出ることにより変更できるものとする。

- (1) 育児休業開始予定日は、出産予定日前に子が出生した場合、その他法令に定める突発事由が生じた場合には、1週間前までに所定の手続きに従い届け出ることにより、1回に限りこれを繰上げることができる。
- (2) 育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という）は、1か月前までに所定の手続きに従い届け出ることにより、正職員はその子が満2歳に達するまで、またその他の職員については子が満1歳に達するまでを限度として、原則として1回に限り繰り下げることができる。ただし、第2条第4項および第5項に基づく休業の場合には、第2条第1項および第2項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまでおよび1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ1回、育児休業終了予定日を繰り下げることができる。

- 2 育児休業期間変更の届け出があった場合、本財団は当該届出者に対し、すみやかに当該育児休業に関する取り扱いについて書面にて通知するものとする。

(育児休業の申出の撤回等)

第7条 育児休業の申出は、育児休業開始予定日の前日までは、所定の手続きに従い届け出ることによりこれを撤回することができる。ただし、撤回した場合は、配偶者の死亡等法令に定める特別の事情がない限り同一の子については再度の休業申出はできないものとする。ただし、第2条第1項または第2項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第4項および第5項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第4項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第5項に基づく休業の申出をすることができる。

- 2 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡その他の理由により休業申出に係わる子を養育しなくなった場合、または本人が傷病のため子を養育できない状態になった場合は、育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合、その旨を原則として当該事由が発生した日に所定の手続きに従い届け出なければならない。
- 3 育児休業申出撤回の届け出があった場合、本財団は当該届出者に対し、すみやかに当該育児休業に関する取り扱いについて書面にて通知するものとする。

### 第3章 介護休業制度

(介護の定義)

第8条 この規程において介護とは、家庭での医療・療養上の世話や身の回りの世話、入院中の身の回りの世話やリハビリ介助、通院介助等のいわゆる直接的介護のほか、入・退院のための手続、付添等の手配、入院の付添および情緒的な支え、退院後の介助者探し等在宅介護を行うに当たっての受入れ体制の整備等の行為をいうものとする。

(介護休業の対象者)

第9条 介護を必要とする第10条に定める対象家族を有する正職員で、介護休業後も引き続き勤務する意思のある者は、この規程の定めるところにより介護休業をすることができる。また、再雇用職員、契約職員および臨時職員は、介護休業後も引き続き勤務する意思があり、申出時点において、次の各号のいずれにも該当する者に限り、この規程の定めるところにより介護休業をすることができる。

- (1) 介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という）から起算して93日を経過する日から6か月を経過するまでに、その労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
- 2 本条第1項にかかわらず、労使協定により除外された次の各号のいずれかに該当する者からの介護休業の申出は拒むことができる。
  - (1) 勤続1年未満の者
  - (2) 介護休業の申出のあった日から93日以内に雇用関係が終了することが

明らかな者

(介護休業の対象家族の範囲)

第10条 介護休業の対象となる家族の範囲は、次の者のうち、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする者とする。

- (1) 職員の配偶者・父母・子・配偶者の父母
- (2) 職員の祖父母・兄弟姉妹・孫
- (3) その他の家族で、本財団が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

第11条 介護休業を希望する者(以下「介護休業希望者」という)は、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに、本財団に所定の手続きに従い届け出なければならない。

- 2 本財団は、介護休業希望者に対し、必要最小限度の各種証明書の提出を求められることがある。
- 3 介護休業の届け出があった場合、本財団は当該届出者(以下この章において「申出者」という)に対し、すみやかに当該介護休業に関する取り扱いについて書面にて通知するものとする。

(介護休業の期間等)

第12条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、通算365日間の範囲内で本人が申し出た期間とする。

- 2 本条第1項にかかわらず、本財団は、育児・介護休業法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 介護休業中に次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合には、介護休業期間は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号にかかげる日とする。
  - (1) 介護休業終了予定日の前日までに、対象家族の死亡等により介護事由が消滅した場合  
当該事由が発生した日
  - (2) 申出者について、産前産後休暇、育児休業または新たな介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業または新たな介護休業の開始日の前日
- 4 申出者は、前項第1号に該当する事情が生じた場合は、所定の手続きに従い、直ちに届け出なければならない。

(介護休業の回数)

第13条 介護休業の申出は、特別の事情がない限り、原則として対象家族1人につき通算365日間の範囲内で12回までとする。

(介護休業期間の変更)

第14条 介護休業期間は、介護休業を終了しようとする日（以下「介護休業終了予定日」という）の2週間前までに所定の手続きに従い届け出ることにより、繰り下げることができる。この場合において、介護休業終了予定日から変更後の介護休業終了予定日までの期間は通算365日の範囲を超えないことを原則とする。

- 2 職員が希望し、本財団が承認した場合に限り、介護休業期間を短縮することができるものとする。
- 3 介護休業期間変更の届け出があった場合、本財団は当該届出者に対し、すみやかに当該介護休業に関する取り扱いについて書面にて通知するものとする。

（介護休業の申出の撤回等）

第15条 介護休業の申出は、介護休業開始予定日の前日までは、所定の手続きに従い届け出ることにより、これを撤回することができる。同一対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した者について、当該家族について再度の申出はすることができない。ただし、特段の事情がある場合について本財団がこれを適当と認めた場合には、申し出ることができるものとする。

- 2 介護休業開始予定日の前日までに、対象家族の死亡等の事由が生じた場合は、休業の申出はされなかったものとみなす。この場合、その旨を原則として当該事由が発生した日に所定の手続きに従い届け出なければならない。
- 3 介護休業撤回申出の届け出があった場合、本財団は当該届出者に対し、すみやかに当該介護休業に関する取り扱いについて書面にて通知するものとする。

#### 第4章 子の看護休暇

（子の看護休暇）

第16条 小学校3年生以下の子を養育する職員（臨時職員を除く）は、負傷および疾病にかかった当該子の世話をするため、ならびに当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第34条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定により除外された勤続6か月未満の職員からの看護休暇の申出は拒むことができる。

- 2 子の看護休暇は、時間単位で取得することができる。
- 3 取得しようとする者は、原則として、予め所定の手続きに従い届け出るものとする。
- 4 給与、賞与、賃金改定および退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

#### 第5章 介護休暇

（介護休暇）

第17条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員（臨時職員を

除く)は、就業規則第34条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定により除外された勤続6か月未満の職員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

- 2 介護休暇は、時間単位で取得することができる。
- 3 取得しようとする者は、原則として、予め所定の手続きに従い届け出るものとする。
- 4 給与、賞与、賃金改定および退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

## 第6章 所定外労働の制限

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第18条 小学校3年生以下の子を養育する職員が子を養育するためまたは、要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために希望する場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定勤務時間を超えて労働させることはないものとする。ただし、労使協定により除外された勤続1年未満の職員からの所定外労働の制限の申出は拒むことができる。

- 2 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間(以下この条において「制限期間」という)について、制限を開始しようとする日(以下この条において「制限開始予定日」という。)および制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、所定の手続きに従い届け出なければならない。この場合において、次条第2項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 3 本財団は、所定外労働の制限の申出を受けるに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 申出の日後に申出に係る子が出生した場合、所定外労働の制限の申出をした者(以下この条において「申出者」という)は、出生後2週間以内に、所定の手続きに従い届け出を行わなければならない。
- 5 制限開始予定日の前日までに、申出に係る子または家族の死亡等により申出者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所定の手続きに従い届け出なければならない。
- 6 次の各号にかかげるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号にかかげる日とする。
  - (1) 子または家族の死亡等制限に係る子を養育または家族を介護しないこととなった場合  
当該事由が発生した日
  - (2) 制限に係る子が小学校3年生の年度末に達した場合  
小学校3年生が就学する年度の3月31日
  - (3) 申出者について、産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日

- 7 本条第6項第1号の事由が生じた場合には、申出者は、原則として当該事由が生じた日に、所定の手続きに従い届け出を行わなければならない。

## 第7章 時間外労働の制限

(育児・介護のための時間外労働の制限)

第19条 小学校3年生以下の子を養育する職員が子を養育するためまたは要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために希望する場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、時間外労働の限度時間を1か月24時間、1年150時間とする。ただし、勤続1年未満の職員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。

- 2 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）および制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、所定の手続きに従い届け出なければならない。この場合において、前条第2項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 3 本財団は、時間外労働の制限の申出を受けるに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 申出の日後に申出に係る子が出生した場合、時間外労働の制限の申出をした者（以下この条において「申出者」という）は、出生後2週間以内に、所定の手続きに従い届け出を行わなければならない。
- 5 制限開始予定日の前日までに、申出に係る子または家族の死亡等により申出者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所定の手続きに従い届け出なければならない。
- 6 次の各号にかかげるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号にかかげる日とする。
  - (1) 子または家族の死亡等制限に係る子を養育または家族を介護しないこととなった場合  
当該事由が発生した日
  - (2) 制限に係る子が小学校3年生の年度末に達した場合  
小学校3年生が就学する年度の3月31日
  - (3) 申出者について、産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日
- 7 本条第6項第1号の事由が生じた場合には、申出者は、原則として当該事由が生じた日に、所定の手続きに従い届け出を行わなければならない。

## 第8章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

第20条 小学校3年生以下の子を養育する職員が子を養育するためにまたは要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために希望する



場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜業を免除する。ただし、勤続1年未満の職員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。

- 2 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間（以下この条において「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）および制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、所定の手続きに従い届け出なければならない。この場合において、前条第2項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 3 本財団は、深夜業の制限の申出を受けるに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 申出の日後に申出に係る子が出生した場合、深夜業の制限の申出をした者（以下この条において「申出者」という）は、出生後2週間以内に、所定の手続きに従い届け出を行わなければならない。
- 5 制限開始予定日の前日までに、申出に係る子または家族の死亡等により申出者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所定の手続きに従い届け出なければならない。
- 6 次の各号にかかげるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号にかかげる日とする。
  - (1) 子または家族の死亡等制限に係る子を養育または家族を介護しないこととなった場合  
当該事由が発生した日
  - (2) 制限に係る子が小学校3年生の年度末に達した場合  
小学校3年生が就学する年度の3月31日
  - (3) 申出者について、産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日
- 7 本条第6項第1号の事由が生じた場合には、申出者は、原則として当該事由が生じた日に、所定の手続きに従い届け出を行わなければならない。

## 第9章 所定労働時間の短縮措置等

### （育児短時間勤務）

- 第21条 小学校3年生以下の子を養育する職員が、子を養育するために希望する場合は、予め所定の手続きに従い届け出ることにより、一日当たり最大1時間まで所定勤務時間の短縮を認める。ただし、労使協定により除外された勤続1年未満の職員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
- 2 妊娠中の職員が希望する場合も、前項と同様の短時間勤務を利用することができる。
  - 3 第22条に定める育児時間を請求する職員が、第1項の適用を受ける場合は、短縮時間に育児時間を含むものとする。
  - 4 短時間勤務期間中の始業時刻については午前9時から10時、終業時刻については午後4時から5時までの間で、本人の希望を勘案して個別に定める。
  - 5 申出をしようとする者は、短縮を開始しようとする日および短縮を終了し

ようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1か月前までに、所定の手続きに従い届け出なければならない。育児短時間勤務の届け出があった場合、本財団は当該届出者に対し、すみやかに当該育児短時間勤務に関する取り扱いについて書面にて通知するものとする。その他適用のための手続等については、第3条から第4条、第6条から第7条までの規定（第7条第1項を除く。）を準用する。

6 給与および賞与は、所定勤務時間の短縮時間に応じて減ずる。詳細は別に定める。

（育児時間）

第22条 1歳に達するまでの子を養育する職員は、就業規則第20条に定める休憩時間のほか、1日2回各々30分を限度に、その子を育てるための時間を請求することができる。

2 給与および賞与は、所定勤務時間の短縮時間に応じて減ずる。詳細は別に定める。

（介護短時間勤務）

第23条 要介護状態にある家族を介護する職員がその当該家族を介護するために希望する場合は、予め所定の手続きに従い届け出ることにより、一日当たり最大2時間まで所定勤務時間の短縮を認める。ただし、労使協定により除外された勤続1年未満の職員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

2 利用できる期間は、対象家族1人当たり利用開始の日から連続する3年間で2回までの範囲とする。

3 短時間勤務期間中の始業時刻および終業時刻は、本人の希望を勘案して個別に定める。

4 申出をしようとする者は、短縮を開始しようとする日および短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の2週間前までに、所定の手続きに従い届け出なければならない。介護短時間勤務の届け出があった場合、本財団は当該届出者に対し、すみやかに当該介護短時間勤務に関する取り扱いについて書面にて通知するものとする。その他適用のための手続等については、第11条から第15条までの規定を準用する。

5 給与および賞与は、所定勤務時間の短縮時間に応じて減じる。詳細は別に定める。

## 第10章 育児・介護休業中の取り扱い等

（給与等の取り扱い）

第24条 育児・介護休業期間中の給与は支給しない。また、育児・介護休業期間中は、賞与支給対象期間とはしない。

2 育児・介護休業期間中の賃金改定は行わない。

（育児・介護休業期間中の社会保険料の取り扱い）

第25条 健康保険、雇用保険、厚生年金保険の被保険者および年金基金加入者

としての資格は、育児・介護休業期間中も継続する。

- 2 育児休業期間中の社会保険料免除については、本財団が行政官庁に申請手続きを行う。この場合は、本財団は社会保険料を徴収しない。
- 3 介護休業期間中の社会保険料の従業員負担分は本人負担とする。

(復職後の勤務)

第26条 復職に際しては、原則として育児・介護休業直前の職務に復帰させる。ただし、業務は本人の状況を勘案し、他の職務に配置することがある。

- 2 復職は、原則として育児・介護休業終了日の翌日とし、育児・介護休業終了の予定日前の中途における復職は認めない。ただし、子の死亡等の特別の事情又は介護の事由が消滅したために育児・介護休業期間の途中で復職する場合は、職場および本人の事情を考慮して本財団がその都度勤務開始日を定めることがある。
- 3 育児・介護休業により、定期健康診断を受けなかった者は、復職時に本財団指定の医師による健康診断を受けなければならない。また、1か月以上休業した者が希望し、本財団が必要と判断した場合には健康診断を受けることができる。

(勤続年数の取り扱い)

第27条 退職金制度、年次有給休暇の日数算定等職員の勤続年数を要件とする制度の適用においては、育児・介護休業期間は、勤続年数に算入する。

(育児休業、介護休業等に関するハラスメントの防止)

- 第28条 すべての職員は第2章～第9章の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する職員の就業環境を害する言動を行ってはならない。
- 2 1の言動を行ったと認められる職員に対しては、就業規則に基づき、懲戒処分を行う。

附 則 (2017年10月13日)

この規程は、2017年10月13日より施行する。また、この規程の施行にともない、現行の育児休職規程(2012年5月1日施行)および介護休職規程(2012年5月1日施行)は廃止する。

附 則 (2022年4月1日)

この規程は、2022年4月1日より施行する。